

# 药明生物利益冲突制度

生效日期：2024-09-25

# 目录

<b>1 利益冲突总则</b> .....	3
1.1 本制度的目的及使用范围.....	3
1.2 利益冲突的定义.....	3
1.3 总体要求以及应对和管理原则.....	3
1.4 职能部门.....	3
<b>2 利益冲突的分类</b> .....	3
2.1 相关概念.....	3
2.2 商业利益冲突.....	4
2.3 人事管理利益冲突.....	5
<b>3 利益冲突的应对和管理</b> .....	6
3.1 识别利益冲突.....	6
3.2 避免利益冲突.....	6
3.3 及时披露利益冲突.....	6
3.4 评估和应对利益冲突.....	7
3.5 招聘员工亲属或恋人.....	7
<b>4 制度实施</b> .....	8
4.1 制度签收.....	8
4.2 培训.....	8
4.3 纪律处罚.....	8
4.4 举报.....	8
<b>5 附则</b> .....	9

## 2 利益冲突总则

### 2.1 本制度的目的及适用范围

#### 2.1.1 目的

本制度旨在为药明生物（定义请参见条款 1.1.2）的适用人员（定义请参见条款 1.1.3）有效地识别、避免、披露、评估和应对利益冲突问题提供指引。

#### 2.1.2 适用公司

本制度适用于 WuXi Biologics (Cayman) Inc. 及其全球范围内控股的子公司及关联公司（以下简称“药明生物”或“公司”）。如子公司、关联公司所在国的法律法规所规定的要求高于本制度的规定的，则相关子公司和关联公司执行法律法规所规定的较高要求。

#### 2.1.3 适用人员

本制度适用于公司全职人员、非全日制人员、实习生和劳务派遣人员（以下合称“药明生物人员”）。

### 2.2 利益冲突的定义

利益冲突是指当个人因个人利益与公司利益发生冲突时，相关个人由于个人利益考虑影响其正常的商业或专业判断及行动，并导致公司利益受到损害。纳入本制度管理范围的利益冲突包括：

- **实际利益冲突：**已经发生的利益冲突情形；
- **潜在利益冲突：**尚未构成利益冲突，但未来存在可能性会变成利益冲突的情形；
- **可能被合理推定为存在利益冲突：**根据内部视角（如：公司管理层）或外部视角（如：监管机构）观察和理解，合理推定可能产生利益冲突的情形。

为有效地识别、避免、披露、评估和应对利益冲突，本制度将利益冲突分为商业利益冲突以及人事管理利益冲突，具体请参见章节 2。

### 2.3 总体要求以及应对和管理原则

药明生物人员在履行工作职责过程中应以确保药明生物最佳商业利益优先为原则，应避免其个人利益对其商业或专业判断和行为产生不当影响。为此，药明生物人员应当根据本制度的规定识别相关利益冲突、避免相关利益冲突、披露相关利益冲突，并配合相关职能部门采取措施评估和应对相关利益冲突。

### 2.4 职能部门

商业利益冲突由合规及风险管理中心负责管理和应对。人事管理利益冲突由人力资源部负责管理和应对。

## 3 利益冲突的分类

### 3.1 相关概念

#### 3.1.1 关系密切人员定义

关系密切人员指因其与药明生物人员的关系而可能导致利益冲突的人员，包括：

- 亲属：配偶、前夫/前妻、(继)父/母、(继)子/女、(继)兄弟姐妹、(继)侄子/女、(继)外甥/女、(继)姑妈/姨妈、(继)舅/叔/伯、(继)祖父/母、(继)外祖父/母、(继)孙子/女、及其配偶；
- 与药明生物人员共同生活在同一居所的人员；
- 恋人；
- 其他可以被合理推定为关系密切人员的人员，如：药明生物人员存在利益关系的亲密朋友、药明生物人员的商业合作伙伴等。

### 3.1.2 业务合作伙伴

业务合作伙伴包括但不限于向药明生物提供服务、原材料或其他产品的组织或个人（非员工），例如供应商、经销商，以及药明生物的投资对象及潜在投资对象等。此定义亦包括这些业务合作伙伴的员工/人员。

## 3.2 商业利益冲突

### 3.2.1 商业利益冲突分类及情形

商业利益冲突情形复杂多样，无法全部予以列举。药明生物人员在识别及披露利益冲突时，应同时参考利益冲突的定义（参见上文章节 1.2）。药明生物人员若对以下商业利益冲突存在任何疑问应及时咨询合规及风险管理中心。商业利益冲突的典型情形列举如下：

#### 3.2.1.1 对外投资

药明生物人员（或他们的关系密切人员）在外投资可能发生的利益冲突情形包括但不限于：

- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）持有/间接持有非上市企业的股份，包括但不限于药明生物的业务合作伙伴、竞争对手等；
- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）持有/间接持有上市的药明生物的业务合作伙伴或者竞争对手的股份，且足以影响相关药明生物人员在药明生物工作中的商业或专业判断；
- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）从药明生物的业务合作伙伴通过非股权方式（如：债权投资）获得经济利益。

#### 3.2.1.2 在外部任职、参加社会/商业活动

药明生物人员（或他们的关系密切人员）在外部任职、参加社会/商业活动时可能发生的利益冲突情形包括但不限于：

- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）在竞争对手任职或兼职（包括但不限于担任顾问、董事、监事等），或以其它任何方式为竞争对手提供服务或未公开的商业信息；
- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）在业务合作伙伴任职或兼职（包括但不限于担任顾问、董事、监事等）或以其它任何方式为

业务合作伙伴提供服务；

- 药明生物人员（或他们的关系密切人员）及其利益相关企业与药明生物或药明生物业务合作伙伴进行商业合作（包括但不限于购买或者提供商品或服务）；
- 除代表药明生物外，药明生物人员在外参与商业活动，如：演讲、授课等；
- 药明生物人员为非药明生物的外部公司提供任何形式的服务；
- 药明生物人员加入可能影响其在药明生物履职的时间、职责、能力及行为的政党或其他社会或政治组织。

针对药明生物人员（或他们的关系密切人员）在外部任职、参加社会/商业活动可能存在利益冲突的情形，包括未在上述列举中包含的情况，为避免利益冲突，药明生物人员应参考并遵守以下原则：

- 不得损害或影响药明生物的商业利益；
- 不得影响其在药明生物履职的时间、职责、能力与行为；
- 不得利用药明生物的有形资产（如：办公设备、办公场所等）及无形资产（如：商业秘密、未公开的商业信息等）。

#### 3.2.1.3 索取或接受礼品及款待

药明生物人员接受第三方礼品及款待时可能存在利益冲突情形。以下情形被严格禁止：

- 索取现金、现金等价物、礼品或款待；
- 接受现金或现金等价物；
- 接受不适当的或非法的礼品或招待（包括但不限于餐食、旅行、娱乐等）；
- 接受不适当的礼品。

关于上述情形的具体原则，请参见《药明生物反腐败制度》。

#### 3.2.1.4 其他

除人事管理利益冲突外的其他任何可以被合理推定为存在商业利益冲突的情况。

### 3.3 人事管理利益冲突

#### 3.3.1 人事管理利益冲突的管理原则

有直接或间接上下级关系的同事之间，或者有直接或间接监督/检查关系的同事之间，一方对于另一方的劳动关系的相关事宜（合称“人事事宜”），包括但不限于薪资福利、绩效考核、晋升、调岗、假期、留任/离职等，有决定权或者可以施加影响以左右相关决定。因此，如果他们之间系亲属或恋人，可能导致人事管理利益冲突。鉴于此，有直接或间接上下级关系的同事之间或者有直接

或间接监督/检查关系的同事之间不得为亲属或恋人。就人事管理利益冲突，双方应当根据本制度规定向人力资源部门进行披露。

对于没有直接或间接上下级关系的同事之间或者没有直接或间接监督/检查关系的同事之间，公司原则上允许他们之间存在亲属或恋人关系，前提是该等关系出于双方自愿，且不存在下述任何一种情况；若发生以下任何一种情形的，公司将根据本制度及可适用的法律法规视具体情况采取合适的应对利益冲突措施、管理措施或进行纪律处罚，相关人员应当配合执行相关措施：

- 该等关系对药明生物的业务、运营和管理造成负面影响；
- 该等关系对双方的工作关系或相关团队的氛围产生负面影响；
- 一方对于另一方的人事事宜决策有不当行为的，包括但不限于对关键决策人施加不当影响、要求相关关键决策人提供便利等。

对于上述允许存在亲属或恋人关系的员工，公司希望相关双方在工作中仍秉承专业精神将亲属关系或恋爱关系对同事和工作的影响降至最低。

就人事管理利益冲突，人力资源部将基于本制度出台相关管理细则；如特定地区/国家由于法律法规或地区/国家的特殊情况有个别管理需求的，也将在管理细则中予以规定。

### 3.3.2 相关概念

为避免歧义，亲属的定义同上文章节 2.1 中的亲属定义，即指配偶、前夫/前妻、（继）父/母、（继）子/女、（继）兄弟姐妹、（继）侄子/女、（继）外甥/女、（继）姑妈/姨妈、（继）舅/叔/伯、（继）祖父/母、（继）外祖父/母、（继）孙子/女、及其配偶；

直接的上下级关系包括直线和虚线经理/主管；间接的上下级关系追溯至 N-1。

对于有直接或间接监督/检查关系的岗位，将于相关管理细则中明确。

## 4 利益冲突的应对和管理

### 4.1 识别利益冲突

药明生物人员应主动识别利益冲突，包括实际利益冲突、潜在利益冲突及可能被合理推定为存在的利益冲突等。

如果人员对是否存在利益冲突有任何疑问，应当根据利益冲突的类别分别咨询合规及风险管理中心或人力资源部。

### 4.2 避免利益冲突

无论何时何地，药明生物人员应尽可能避免利益冲突的发生，避免其个人利益对其在履行工作职责过程中的商业或专业判断和行为产生负面影响。

### 4.3 及时披露利益冲突

大部分利益冲突可以通过适当的管理得以解决，但人员若未能按照要求妥善披露及解决利益冲突，则可能违反公司制度乃至法律法规。

#### 4.3.1 个人的披露义务

对于商业利益冲突和人事管理利益冲突，药明生物人员需按以下要求进行相应披露：

- 对于商业利益冲突，一旦药明生物人员发现其可能处于利益冲突情形中，必须立即向合规及风险管理中心进行披露。当该利益冲突或潜在的利益冲突情形发生变化，现有的披露可能不再准确或完整时，人员应当更新所披露的信息以确保反映当前情况。
- 对于人事管理利益冲突，如有直接或间接上下级关系的同事之间或者有直接或间接监督/检查关系的同事之间系亲属或恋人，或即将发展成此类情况的，双方应当立即向人力资源部门进行披露。

公司将定期要求药明生物人员对是否存在上述情形进行相关情况的申报。

#### 4.3.2 主管的披露义务

如果团队主管知晓其团队成员的任何商业利益冲突情形，或知晓其团队成员有人事管理利益冲突或即将发展成相关关系的，应当根据利益冲突类别及时上报合规及风险管理中心和人力资源部，不得拖延、隐瞒或私自展开调查。

#### 4.4 评估和应对利益冲突

将对申报的利益冲突进行评估，在必要时采取适当的措施以应对相关利益冲突的风险。

相关人员应积极配合，及时执行合规及风险管理中心或人力资源部对已申报利益冲突情形所作出的结论和解决方案。

对于人事管理利益冲突，公司保留权利根据具体情形采取公司认为必要的任何合理合法措施来消除该等利益冲突，包括但不限于重新分配工作（即回避）、调岗、与其中一名当事人依法解除劳动关系。就应对人事管理利益冲突的措施，相关部门需提供具体可行的方案，人力资源部负责协助执行。其中，就调岗而言，公司将综合考量各方面因素（包括但不限于运营情况、业务需求、空缺岗位数量等等）尽可能给一方合理调岗；尽管如此，公司无义务必须调岗。如不接受合理调岗的，可能导致劳动关系的解除。

#### 4.5 招聘员工亲属或恋人

有直接或间接上下级关系的同事之间或者有直接或间接监督/检查关系的同事之间系亲属或恋人，可能导致利益冲突或其他问题。因此，如空缺职位与员工有直接或间接的上下级关系的，或者有直接和间接监督/检查关系的（“利益冲突岗位”），则员工的亲属或恋人不得申请该等利益冲突岗位。

如候选人为员工亲属或恋人的，在申请非利益冲突岗位时，应遵守如下规定：

- 员工不得参加招聘筛选流程；
- 员工不得利用其在药明生物的职业影响或企图影响招聘筛选流程和聘用决定；

- 候选人应当根据要求披露与员工的亲属关系或恋人关系。

上述规定同样适用于“活水”计划、内部岗位调动等所导致的岗位变动。

## 5 制度实施

### 5.1 制度签收

药明生物的全体人员应签署书面回执（入职时签署、入职后定期签署、在本制度发生更新时签署），以确认收到并理解并将遵守本制度的管理规定。

### 5.2 培训

药明生物全体人员应了解本制度规定，并按时参加相关培训。

### 5.3 纪律处罚

对于违反本制度或本制度相关配套制度/管理细则的行为，公司将对相关责任人根据相关规章制度进行纪律处罚，情形严重的将依法单方解除劳动关系。此外，公司有权要求人员赔偿药明生物因此蒙受的相关损失。

### 5.4 举报

如果药明生物人员、业务合作伙伴或者其他第三方发现任何实际或者可疑的利益冲突，可通过药明生物合规及风险管理中心公布的举报渠道进行举报，包括举报邮箱（[SpeakUp@wuxibiologics.com](mailto:SpeakUp@wuxibiologics.com)）、电话、举报平台、公司内网、药明生物官网等。如涉及人事管理利益冲突的，合规及风险管理中心将移送人力资源部处理。

团队主管如果收到有关利益冲突情形的举报，应根据利益冲突类别立即向合规及风险管理中心或人力资源部报告，不得拖延、隐瞒或私自展开调查。

药明生物将确保所有举报信息得到适当处理，保护举报人的权益，并采取适当的跟进及应对措施，严禁打击报复。

## 6 附则

### 6.1 规则效力

在本制度发布之前有关利益冲突管理的规定，如有与本制度不一致的，以本制度为准。

### 6.2 解释

本制度由合规及风险管理中心及人力资源部负责解释。